

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787111290094

10位ISBN编号：7111290097

出版时间：2010-1

出版时间：机械工业出版社

作者：张小兵 编

页数：218

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

人类社会自形成以来，其运行、演变和进化都离不开管理及其相关科学的发展和进步；而现代社会的发展，以及各种技术、学科之间的融合、交叉、互补，又给管理学注入了新的生机，提供了更多的现实问题和更广的发展可能。

人们在逐步意识到管理重要性的同时，也开始越来越多地思考管理在社会经济实践中所面临的新问题以及管理学研究在面对机遇和挑战时表现出的异象。

这是社会经济发展的必然，同时也是管理学自身发展的需求。

进入21世纪以来，经济全球化和全球市场化的进程不断加快，人类正迈向知识经济时代。

经济社会发展所依赖的关键资源由传统经济学认为的土地、劳动力和资本逐步转向现代经济学认为的人力资源和知识。

当代经济学家普遍认为，人力资源是决定经济增长的第一资源，是国家、地区和企业获得竞争优势的根本源泉和战略性资源。

在这样的背景下，管理学的理论和实践模式也在创新和发展。

伴随着经济全球化和全球竞争性的加强、技术和互联网的迅速发展、顾客需求个性化日趋明显等外部环境的变化，导致组织建立在产品、工艺、技术上的传统优势逐渐减弱，使组织不得不充分利用组织的一切资源以适应速度、敏捷、创新和服务为主题的竞争市场的变化，从而确保组织的生存和发展。

其中作为组织重要资源的人力资源及有关因素也引起了组织越来越高的重视。

从20世纪中期开始，越来越多的组织已经认识到，有效的人力资源管理逐渐成为组织发展与成功的关键。

半个多世纪的实践证明，人力资源管理实践及其理论已经为大多数组织所接受，并且发展成为管理学的一个重要的分支学科，引起了企业界和学术界越来越多的关注。

在这样的大环境和大背景下，国内掀起了学习人力资源管理的热潮。

代表性事件之一就是教育部1998年首次将人力资源管理专业列入普通高等学校本科专业目录中。

随着开设人力资源管理专业的高校逐年增多，人力资源管理课程也受到越来越多教师、学生和其他人群的关注和喜爱。

人力资源管理课程教材便成为这些人群学习的强有力保障和支撑。

同时，人力资源管理课程教材还应服务于本科高校培养应用型人才的目標，这也是机械工业出版社华章公司和我们编写本（套）教材的初衷之所在。

## <<人力资源管理>>

### 内容概要

本书主要介绍人力资源管理的理论和方法，主要包括：人力资源管理导论、人力资源规划、工作分析、招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理、劳动关系管理、组织文化和国际人力资源管理等等。

全书以实例和实战实训为线索，用生动形象的手法展现了人力资源管理的精髓。

本书主要适用于普通高等学校经济管理类专业的本、专科生，也可供企事业单位的管理者、人力资源管理和其他理论工作者学习和使用。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

前言教学建议第1章 人力资源管理导论 1.1 人力资源管理概述 1.2 人力资源管理的发展历史 1.3 人力资源管理的学科基础与理论基础 1.4 人力资源管理发展趋势与前沿 【案例分析1.1】 【案例分析1.2】  
第2章 人力资源规划 2.1 人力资源规划的含义 2.2 人力资源规划的内容和程序 2.3 人力资源需求、供给预测与平衡 2.4 人力资源规划的执行 【案例分析2.1】第3章 工作分析 3.1 工作分析的概念 3.2 工作分析的内容 3.3 工作分析的程序 3.4 工作分析的方法 3.5 工作说明书的编写 3.6 工作评价 【案例分析3.1】 【案例分析3.2】  
第4章 员工招聘 4.1 员工招聘概述 4.2 人员招募 4.3 人员甄选 4.4 人员录用与招聘评估 【案例分析4.1】第5章 人员培训 5.1 培训概述 5.2 培训的实施模型 5.3 培训方法 【案例分析5.1】  
第6章 绩效管理 6.1 绩效的含义 6.2 绩效管理概述 6.3 绩效考核 【案例分析6.1】第7章 薪酬管理 7.1 薪酬概述 7.2 薪酬管理的目标与内容 7.3 薪酬管理的理论基础 7.4 薪酬体系的设计 【案例分析7.1】  
第8章 职业生涯管理 8.1 职业生涯概述 8.2 职业生涯管理的基本理论 8.3 员工职业生涯管理 8.4 组织职业生涯管理 【案例分析8.1】第9章 劳动关系管理 9.1 劳动关系管理概述 .....第10章 组织文化第11章 国际人力资源管理参考文献

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

可以从以下几方面来理解和把握人力资源管理概念： 第一，人力资源管理的主体系某一组织，该组织可以是公司、企业、事业单位、行业部门，也可以是国家、地方政府等。

人力资源管理的客体是主体（组织）所辖的人力资源全体。

根据人力资源管理主体的宏观微观性来看，人力资源管理可分为宏观人力资源管理和微观人力资源管理。

一般而言，微观人力资源管理即指企业人力资源管理，即本书考虑的内容。

宏观人力资源管理，一般是指国家（中央政府或地方政府）作为主体，对社会人力资源的管理。

它包括人力资源形成及前期的人口规划管理、教育规划管理、劳动力供求、职业技术培训、人力资源的产业部门与地区间的配置、就业与调配、劳动力流动管理、劳动保护与社会保障等。

宏观人力资源管理的侧重点是如何组织管理已进入劳动过程的人力资源，强调从国家、地区或行业范畴的用人管理、就业管理和组织管理。

第二，人力资源管理是组织行为。

一方面，人力资源管理是组织发出的管理行为，组织是其主体；另一方面，人力资源管理是组织所进行的有组织、有目的的行为和活动。

另外，人力资源管理的目的是组织目标的实现，其一切管理活动皆服从于组织目标。

第三，人力资源管理的实质，即在推动工作、完成组织目标和使命的过程中，对“人与事”和“人与人”关系的调整。

人力资源作为国民经济的第一资源和经济运行的主体，在社会生产和社会经济活动中发挥能动的主导作用，其一切经济行为或活动，均体现了人与生产资料、人与人的生产关系。

所以，对人力资源的管理实质是安排、调整和协调处理人与事、人与人的关系。

第四，人力资源管理，就其性质而言，是经济管理活动。

其管理对象、内容、实质和目的清晰可见。

第五，人力资源管理是一管理系统。

它由对人力资源的挑选、使用、配置、培训、调整和保护等一系列管理活动构成，各项管理活动并非无序、无关联的，而是立体交叉、有机联系在一起，这就构成了人力资源管理体系。

正确理解人力资源管理的含义，必须破除两种错误的看法：一种是将人力资源管理等同于传统的人事管理，认为两者是完全一样的，只不过换了一下名称而已；另一种是将人力资源管理与人事管理彻底割裂开来，认为两者是毫无关系的。

其实，人力资源管理和人事管理之间是一种继承和发展的关系：一方面，人力资源管理是对人事管理的继承，人力资源管理的发展史告诉我们，它是从人事管理演变而来的，人力资源管理依然要履行人事管理的很多职能；另一方面，人力资源管理又是对人事管理的发展，它的立场和角度完全不同于人事管理。

两者之间的区别如表1.1所示。

.....

编辑推荐

《人力资源管理》特色： 1. 注重人力资源管理理论与实务的结合。

《人力资源管理》在阐述人力资源管理理论的同时，还介绍了一些人力资源管理实践中的操作实务，并辅以图表，以利于学生学习和掌握。

2. 采用一体化的学习体系。

全书每一章的开始设有学习目标、引例，目的是使读者了解本章的概要，引发学习兴趣。

每章内容中穿插小案例、小知识等，章后附有本章小结、学习建议、课后思考与练习题、案例分析和相关链接。

由此所组成的一体化学习体系，使本教材在内容安排、体例设计、写作等方面与国际上同类教材接轨，便于教师的教学和学生的学习，能够培养学生分析问题和解决实际问题的能力。

3. 融编写成员的科研成果和实践经验于教材中。

教材部分章节中融入了作者的研究成果和实践经验，一方面，更能体现教材的科学性、正确性；另一方面，也能开拓学生的视野。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>